大東文化学園
教職員組合連合機関紙
第 1075 号
2014 年 4 月 30 日発行

桐

E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp
http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/
p/f（03）3935-9505

本号の内容

◆春闘要求決定！連合代議員総会開催される
◆入試手当妥結
◆春闘アンケート結果（その 1）
◆組合加入の呼びかけにご協力を！

＜過半数代表者選挙について＞
今般の過半数代表者選挙に関する組合の見解については、次号（近日中に発行）に掲載予定です。

◆春闘要求決定！連合代議員総会開催される

4 月 21 日午後 6 時 30 分より、連合代議員総会が開催されました。まず、代議員の中から前田氏が議長に選出され、続いて執行部提案の春闘要求書案のそれぞれの事項について山口委員長、山本副委員長から説明がありました。私大教連からの資料、アンケート結果を基に議論がなされ、執行部提案は議員の全会一致で承認されました。その後、議長の解任を経て午後 10 時過ぎに閉会となりました。

以下、今期の重点要求内容についてお知らせします。

＜春闘要求書の主な内容＞

１．給与の改善－３％のベア要求とその根拠

非専任を含めた教職員の給与について以下のような要求を行いました。

Ⅰ　教職員の給与の改善
1　専任教職員給与の改善
　専任教職員の給与について３％のベースアップをすること。
3　非常勤講師給与の改善
　3-1 大学非常勤講師
　　給与を改善すること（※、1 号俸ずつ引き上げ、7 号俸は 1000 円アップすること）。
　3-2　高校非常勤講師
　　給与を改善すること。(※、１日当たり 300 円のアップ)
4　非専任講師給与の改善
　4-1 大学特任講師
　　現在の年俸の３％の増額と、段階的に昇給制度の創設について協議すること。
5　嘱託・臨時職員およびアルバイト職員給与の改善
　5-1 嘱託・臨時職員
　　嘱託・臨時職員給与を一律１日当たり 630 円引き上げること。
　5-2 アルバイト職員
　　東京地域は 940 円(時給)に、埼玉地域は 860 円(時給)に引き上げること。

＜2014 年度春闘要求書より抜粋＞

ベースアップ等の根拠について

１．社会保険料の負担増や復興特別所得税による可処分所得の減少を補うため

私大教連の試算によると年収 750 万円の人の場合、増税や社会保険料の引き上げにより今年の所得は 2012 年より 5 万 3002 円(0.90%)の減少、2000 年と比べると 60 万 6522 円(9.40%)の減少になっています。また年収 1050 万円の人の場合、2012 年より 7 万 5257 円（0.92%）減少、2000 年より 58 万 3574 円（6.71%）減少しています。

２．アベノミクスによるインフレ状況への対応のため

昨年導入された復興特別所得税（所得税率の 2.1%=2013 年 1 月 1 日施行）に加えて、今年は復興特別住民税も課税され、4 月からは消費税も 3%増税となりました。また消費者物価が円安による輸入価格の上昇により徐々に上昇してきており、可処分所得は今後、さらに減少が予想されます。

３．春闘アンケートの結果を受けて

また先月実施した、春闘アンケートにおけるベア要求の割合は、昨年の 53.4%から 74.6%(教職員を合わせた値)に上昇しており、組合員の大多数がベア要求を支持する状況となりました。

上記のような状況に鑑み、今年度は３%のベースアップを要求することにしました。ここ 15 年間全くベースアップが行われてこなかったことを考えますと 3%も十分と言えないかもしれませんが、ベア獲得に向けて粘り強く交渉に臨みたいと存じます。

４．給与アップの要求は特任教員や非常勤講師、臨時・嘱託職員、アルバイト職員にも

同時に非常勤講師に対しては、１号俸ずつのアップ、特任講師は年報に対して３％のアップ、嘱託・臨時職員では、一日当たり 630 円（時給で 90 円のアップ)、アルバイト職員は東京地域で時給 70 円、埼玉地域で時給 10 円のアップをそれぞれ要求することとしました。

２．事務職員の 65 歳定年延長

事務職員定年延長

事務職員を 65 歳定年とすること。定年延長が実現するまでの期間、俸給月額を定年退職時と同額とすること。　＜2014 年度春闘要求書より抜粋＞

事務職員の 65 歳定年制を要求する。実現するまでの間、特別契約職員について暫定的に定年退職時と同額の俸給月額を要求しました。

３．大学教育職員の 70 歳定年制の回復

大学教育職員の 65 歳定年制度について

70 歳定年制に戻すこと。制度変更までの間は、2011 年度採用以降の大学教育職員にたいして、継続雇用制度を早急に整備すること。　＜2014 年度春闘要求書より抜粋＞

人材確保(流出の防止）の観点から、70 歳定年制の回復を要求しました。同制度回復までの経過処置として、早急に継続雇用制度を整備することも要求しました。

４．アルバイト職員の臨時職員への転換、臨時・嘱託職員の継続雇用

嘱託・臨時職員・アルバイト職員
嘱託・臨時職員については、就業規則にあるように部署の必要に応じて年限にかかわらず再任を認めるようにすること。
優秀な人材の確保の観点から、アルバイト職員から嘱託・臨時職員へ、嘱託・臨時職員から専任職員への身分変更の機会を設けること。　＜2014 年度春闘要求書より抜粋＞

嘱託・臨時職員就業規則にあるように所属部署が必要と認める場合、継続的な雇用ができるようにすることを要求しました。また、嘱託・臨時職員、およびアルバイト職員から、正社員を積極的に登用することは非常勤職員のモチベーションにつながると考えられます。

５．第一高校の大規模修繕について

高校
高校校舎の劣化に伴い、大規模修繕及び備品の更新を行うこと。
＜2014 年度春闘要求書より抜粋＞

高校校舎は大規模修繕の時期に来ています。高校移転等の計画がないのであれば、当然、修繕計画を進める必要があります。

この他の重点要求項目については、次号以降の「桐」でお知らせします。

4 月 25 日、大東文化学園教職員組合連合は 2014 年度春闘要求書を理事長宛に提出し、また、春闘要求書に関する団体交渉の申入れも同日、提出しました。
春闘要求に関する第 1 回団体交渉（説明団交）は 5 月中旬に開催される予定です。次号では、春闘要求書の掲載と、説明団交の報告をいたします。

◆入試手当妥結

平成 26 年度入試出題手当てについて別掲（次ページ）のように妥結いたしました。大学で今回改善された点は、出題に関わった経験のある検査員に関しても、出題者と同様に経験加算手当てを付加したことです。
第一高校に関しては今年度入試から出題科目数が増えましたが、従来通りの支給（1 題 1 人当たり 11,500 円）となりました。
このほかに、経験加算の算定を過去の一定期間(10 年間)における通算年数とする改正案を組合から提案しましたが、手当総額の増大等を理由に妥結に至らず、次年度で引き続き交渉することとなりました。
なお、平成 27 年度入試出題手当については 5 月中に要求をまとめ、春闘と並行して交渉し、7 月までに妥結を目指します。

協　定　書

学校法人大東文化学園と大東文化学園教職員組合連合とは、平成26年度入試に関わる入試出題手当につき下記のとおり協定する。

記

Ⅰ．平成26年度大学一般入学試験に係わる問題の作成・出題業務に携わった職員に対し、次の手当を支給する。

1、科目担当主任を担当した者

① 「国語（古文を含む）」と「英語」の科目担当主任一人につき85,000円。但し、出題担当を兼務した場合は127,500円。

② 「国語（古文を含む）」「英語」「書道」を除く他の試験科目の科目担当主任一人につき75,000円。但し、出題担当を兼務した場合は112,500円。

③ 「書道」の科目担当主任　25,000円。但し、出題担当を兼務した場合は37,500円。

2、出題を担当した者

① 「国語（古文を含む）」と「英語」の出題担当者一人につき85,000円。

② 「国語（古文を含む）」「英語」「書道」を除く他の試験科目の出題担当者一人につき75,000円。

③ 「書道」を除く他の試験科目について、2年を超えて連続して科目担当主任・出題・検査を担当した者（異なる科目の科目担当主任・出題・検査担当者を含む）に対し、以下の追加支給を行う。

（ア）3年連続の担当者は一人につき10,000円

（イ）4年連続の担当者は一人につき20,000円

（ウ）5年以上連続の担当者は一人につき30,000円

④ 「書道」の出題担当者一人につき25,000円

3、検査を担当した者

① 検査担当者一人につき20,000円。

② 「書道」を除く他の試験科目について、2年を超えて連続して科目担当主任・出題・検査を担当した者（異なる科目の科目担当主任・出題・検査担当者を含む）に対し、以下の追加支給を行う。

（ア）3年連続の担当者は一人につき2,500円

（イ）4年連続の担当者は一人につき5,000円

（ウ）5年以上連続の担当者は一人につき7,500円

Ⅱ．平成26年度第一高等学校入学試験に係わる問題の作成・出題業務に携わった職員に対し、次の手当を支給する。

1、作成・出題に携わった者一人につき11,500円×出題数

Ⅲ．上記Ⅰ・Ⅱの手当の支給日は平成26年3月28日（金）とする。

付記　次年度以降の入試出題手当の算出方法、特に出題業務の経験年数による加算については、7月末日までの妥結を目途として学園・組合双方で協議を行うこととする。

平成26年3月27日

東京都板橋区高島平1丁目9番1号

学校法人　大東文化学園

理事長　　市　川　　譲

大東文化学園教職員組合連合

執行委員長　　山　口　　甲

◆2013 春闘アンケート結果（その 1）

今回はアンケート前半の教員・職員共通の設問の結果をまとめました。教員・職員共通の設問では、ベア要求について今年度は消費税増税の影響も踏まえ前年度に比べ教員、職員ともに要求するべきとの意見の割合が増えています。また、自由記述欄の書き込みが年々増えています。　　（後半の結果は次号掲載）

2014 春闘アンケートまとめ

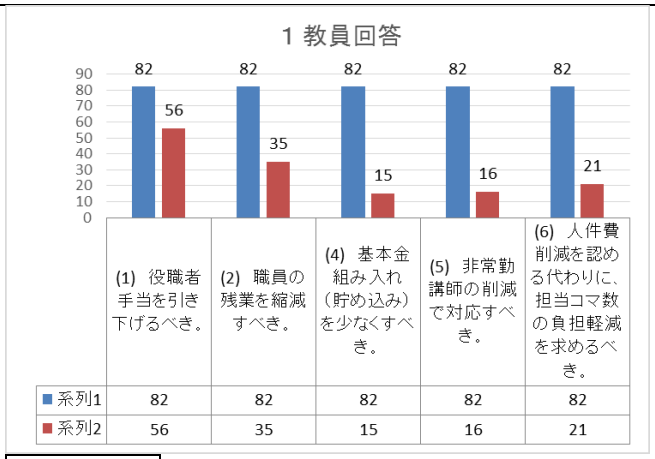
2014 年度春闘アンケートは２月 17 日、専任教員・特任教員・研究補助員合計 380 通、専任職員・臨時・嘱託職員・アルバイト職員（アルバイト職員は組合員のみ）合計 247 通配布。３月 12 日を締切とした。

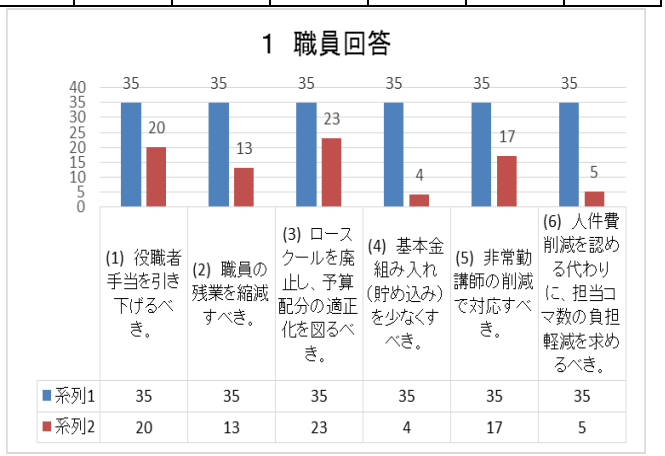
最終的に３月 24 日に集約し、教員 91 通（回収率 23.9%）、職員 41 通（回収率 16.5%）を回収した。

★集計について：　一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては一回答とし、回答数に数えている。
また、無回答であったものは有効回答からはずした。
★集計結果の表について：　教員・職員共通の設問については表の左を教員、右を職員とする。（　　）内は無回答数を除いた有効回答数。
★自由記述については、集約順に全て記載。

教員・職員共通設問

法人側は人件費の抑制を求めていますが、それに対してどう取り組むべきですか。	教員（有効回答数 82）			職員（有効回答数 35）		
複数回答可	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1)　役職者手当を引き下げるべき。	82	56	68.3	35	20	57.1
(2)　職員の残業を縮減すべき。	82	35	42.7	35	13	37.1
(3)　ロースクールを廃止し、予算配分の適正化を図るべき。				35	23	65.7
(4)　基本金組み入れ（貯め込み）を少なくすべき。	82	15	18.3	35	4	11.4
(5)　非常勤講師の削減で対応すべき。	82	16	19.5	35	17	48.6
(6) 人件費削減を認める代わりに担当コマ数の負担軽減を求めるべき。	82	21	25.6	35	5	14.3





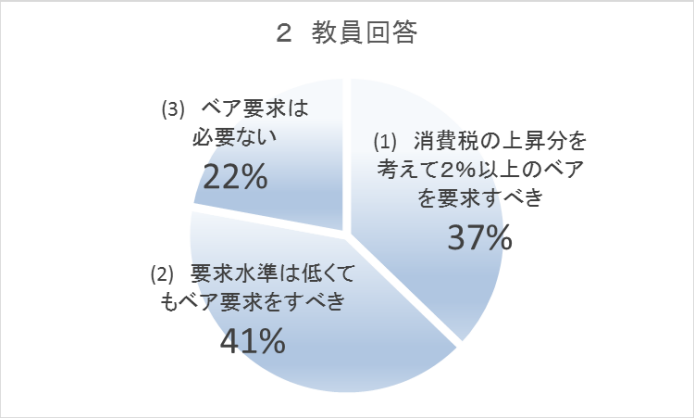
教員自由記述

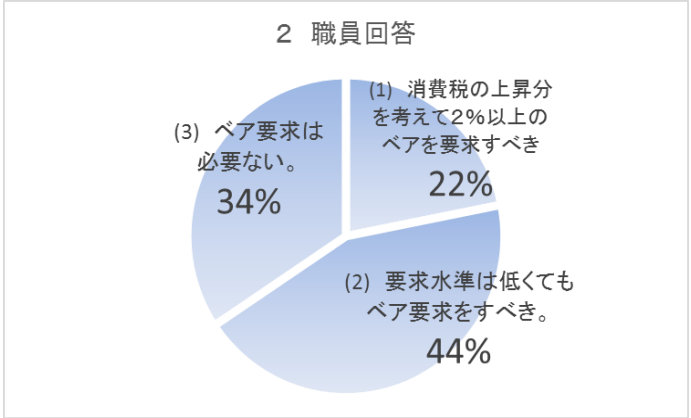
・いつになったら実現できるのでしょうか？　　・事務職員の人件費を削減すべき。
・全員が少しずつ泣くのがよい。
・帰属収入を増やすべき、削るばかりでは後ろ向きすぎる。　　・人件費は抑制すべきではない。
・(5) について、担当コマ数は過去の団交で６コマにこだわらないとの合意がなされ、５コマで全学共通科目はやってきたが、学部長会議の規約で６コマに統一された事情がある。黒表紙には６コマ以上の負担に関しては手当を出すとなっているがこれは手当の問題で、黒表紙が６コマと規定しているわけではない。学部・

学科別によるコマ数がありうるのでは…。
・研究に集中できるような環境整備が必要　　・これ以上の人件費削減は必要ない。
・受講者数が極端に少ない（例：10 人未満）科目の統廃合をさらに進めるべき。
・大学は大半が人件費で運用される組織のはずです。　　・大学院科目担当者の外コマ改善を望みます。
・　（1）役職の軽重に応じた引き下げは検討すべきだが、誰が軽重の判断をするか
（2）職員の残業は学生へのサービスに直結している。一概にはいえない。
（5）担当コマ数の負担は大きいので、余儀なく人件費を削減されたら担当コマ数の軽減を求めるべき。
・学科主任は、負担が大きく、手当は少ない。増額してもよい。その他の役職手当を下げるべき。
・付置研究所長等、廃止すべき役職手当もあります。
・それほどの手当を貰うほど上の方がお仕事をしているように思えません。むしろ、日頃から頑張っている主査クラスの方たちを手厚くしてあげてください。

職員自由記述
・サービス残業を強いることはダメだと思いますが、残業しないですむように考えさせるべきだと思う。
・比率ではなく、金額で示さないと検討できないのでは？
・残業が多いのは、教員のせいということを組合はどうしてわからないのか。全て事務にやらせる主任・長の教員の手当こそカットすべし。
・「特別契約職員」の制度の見直し、特に定年退職後の採用時に十分な選考が必要と思われる。人物や人間性・モラルを重視し、本当に本学に尽くしてくれるのか、生活のためだけで採用を希望しているのか等々。更に、採用後の研修も年 1 回は実施してほしい。
・夏季・冬季一時金（賞与ではなく）一律に下げるべき。受験者数の多かった時代の流れは止めるべき。（併願による志望者数は横ばいまたは増加しているかもしれないが、実人数を見た方がよい。）
・職員の残業を縮減するためには組織体制の見直しをして部門別の残業数をデータ化し、業務の見直しをしない限りサービス残業が増えていく一方だと思います。

ベア要求について	教員（有効回答数 86）		職員（有効回答数 32）	
(1)　消費税の上昇分を考えて2%以上のベアを要求すべき	32	37.2	7	21.9
(2)　要求水準は低くてもベア要求をすべき	35	40.7	14	43.8
(3)　ベア要求は必要ない。	19	22.1	11	34.4
合計	86		32	



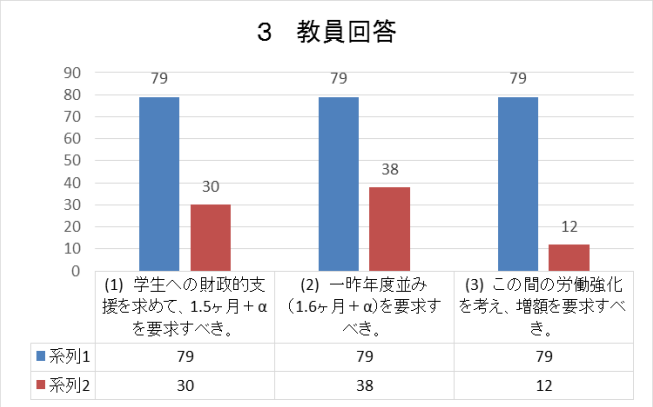


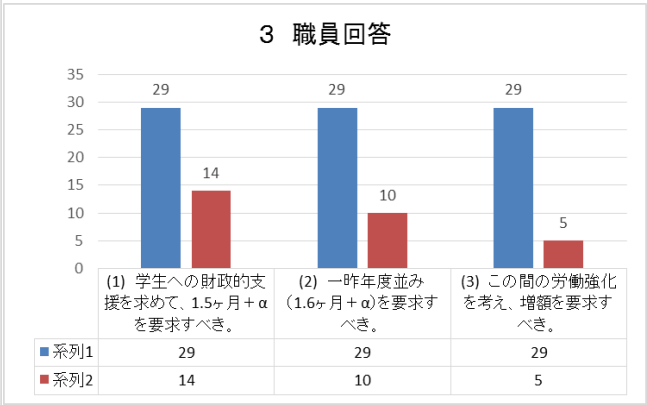
教員自由記述
・消費税分の上昇を。　　・役職手当を削減し、ベアを実現する。　　・強く要求すべきである。
・ベアという考え方自体、右肩上がりの成長を前提としたもの。そういう考え方自体再考を要するが、今年はベア要求もあり。
・ベアでなく、消費税対策の一時的な準ベアを用い、翌年も景気回復傾向であれば、ベアとする等の措置で良いと思う。　　・教員としての負担が重くなる一方。ベアが認められるの不合理。
・連合と経団連の話し合いでベアが容認されているので、要求すべき。
・一高定員割れで、次は大学学部の定員割れが起きる。ベア要求は非現実的。
・ベア要求の代わりに一時金で要求する。　　・他大学並みに要望します。

職員自由記述

・今期は求めなくてもよいと思う。消費税や２%物価上昇の状況をみてからでも遅くないと思われる。
・景気動向と本学園の収支に、大きな相関関係はないように思う。学園発展のため、という視点で話し合われたい。
・全体のバランスをまずは考える。やみくもに上げれば良いという訳ではないと思う。
・日頃からの活動に、大変感謝しています。　・受験者数が減少している今、ベア要求は必要ない。

一時金について	教員（有効回答数 79）			職員（有効回答数 29）		
複数回答可	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1)学生への財政的支援を求めて、1.5 ヶ月＋α を要求すべき。	79	30	38.0	29	14	48.3
(2)　一昨年度並み（1.6 ヶ月＋α）を要求すべき。	79	38	48.1	29	10	34.5
(3)　この間の労働強化を考え、増額を要求すべき。	79	12	15.2	29	5	17.2





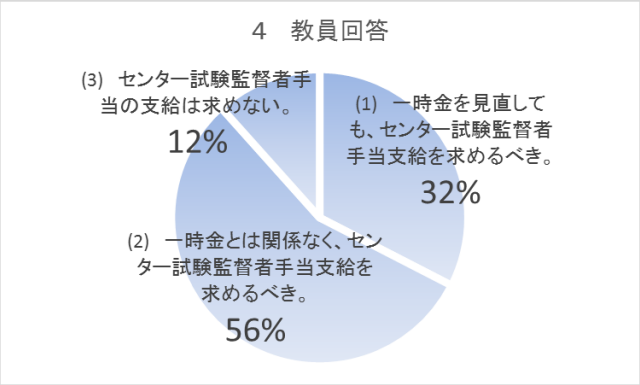
教員自由記述

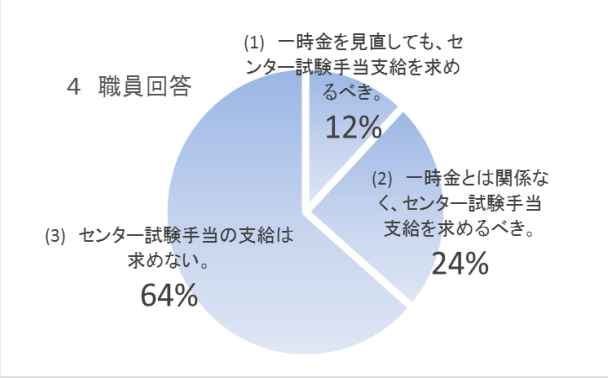
・特にセンター試験の負担は重い。正当な手当が支給される必要がある。
・東日本大震災や不況を考慮した学生支援は減額理由になったと思います。回復の兆しが見える今年度は元に戻すべきです。　・現状のままで可　・学生への財政的支援とは切り離すべき。
・学生への財政的支援を教職員の一時金削減ですべきものではない。
・特に 1、2、３月の労働量は確実に増えています。

職員自由記述

・公務員・他の大手私学教職員との賞与格差⇒現在の格差を知りたい。　・入試手当は不要　・昨年並みで良い。その分学生に支援すべき。　・今後の財政を考え、まずは規程にない一時金から一律に減額すべき。
・全体のバランスをまずは考える。やみくもに上げれば良いという訳ではないと思う。
・この項目は、特記事項なし。日頃の活動に、大変感謝しています。　・もっと減額してもよい。

センター試験監督者手当 その１	教員（有効回答数 86）		職員（有効回答数 33）	
(1)　一時金を見直しても、センター試験監督者手当支給を求めるべき。	28	32.6	4	12.1
(2)一時金とは関係なく、センター試験監督者手当支給を求めるべき。	48	55.8	8	24.2
(3)　センター試験監督者手当の支給は求めない。	10	11.6	21	63.6
合計	86		33	





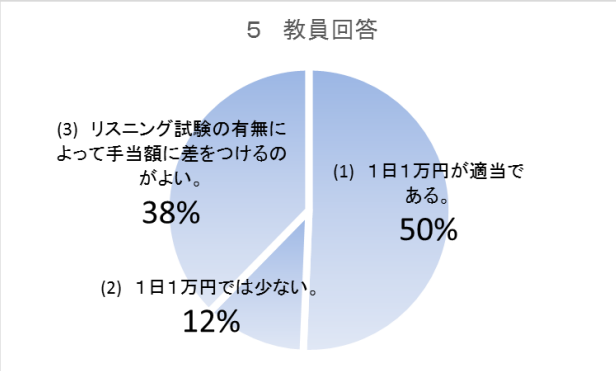
教員自由記述

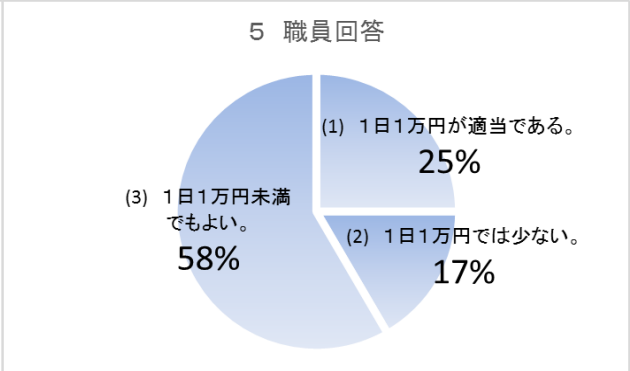
・百歩譲っても一時金に含まれうるのは学内の入試業務までしょう。　・むしろ一時金確保。
・現在はどうかわかりませんが、法人化前の国立大学では 1 コマ担当につき何円という形で手当が支給されていました。住宅ローンを抱えた教員が返済のために多数のコマを担当していたほどです（しかも志願して）。
・センター試験は拘束時間も長く、緊張度も高い。1 万円程度の手当をもらっても、割に合わないぐらいである。
・一時金とは関係なく、センター試験監督に直接関った教職員に支給されるべきです。
・法科研究科教員にも同じ額の一時金が支払われているのは不公平。　・法務科教員を除外する。
・法科研究科教員にも同じ額の一時金が支払われているのは公平さを欠くのでは、というのはその通りだと思う。
一時金支給の見直しはむしろ必要。
・法科研究科教員もセンター試験の監督をすべきではないでしょうか
・反対の方は担当したことがないのでしょうか。

職員自由記述

・業務の一環であり、手当を求める理由がない。　・不要　・板橋ではセンター試験を行っていないので。
・「センター試験に出動した職員に手当を支給するように求めている」とあるが、ここには事務職員は含まれているのか？
・早朝から暗くなるまで、寒い中本当に大変です…事務職員で屋外配置は特に。
・センター試験業務は、とても重労働である。若干の手当は求めたい。
・支給があったら嬉しいですが、センター試験業務にはとても楽な業務もあることから、振休や残業代として支払われるので十分だと思います。

センター試験監督者手当 その2	教員（有効回答数 77）		職員（有効回答数 12）	
(1)　1日1万円が適当である。	39	50.6	3	25.0
(2)　1日1万円では少ない。	9	11.7	2	16.7
(3)　リスニング試験の有無によって手当額に差をつけるのがよい。	29	37.7		
(3)　1日1万円未満でもよい。			7	58.3
合計	77		12	





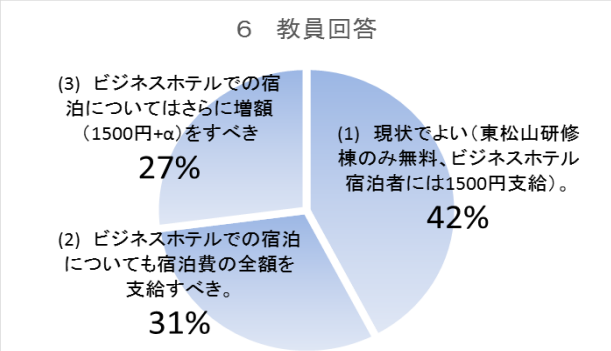
教員自由記述

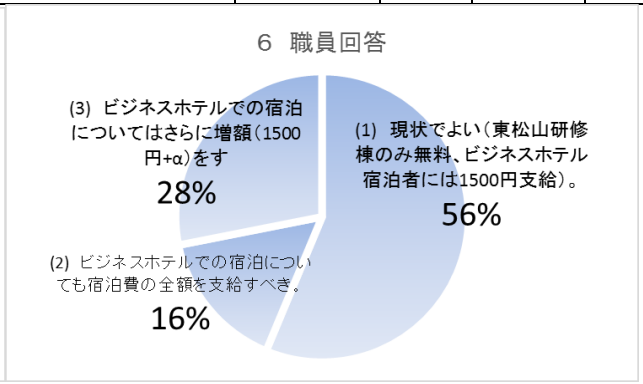
・リスニング有　１万＋α、リスニング無　１万　が、他大学と比べて妥当ならそうして欲しい。
・宿泊手当の支給　￥10,000　　・一日目１万円二日目 8000 円
・他大学の状況を鑑みて（他大学と比較して）要求する。　　・１日目と２日目では、明らかに負担が異なります。
・リスニングはミスが出せないと、緊張度もことのほか高く、２日目の監督と負担度が大きく異なる。
・リスニングの有無の負担は大きい。可能であれば相当額が支給されるべき。

職員自由記述

・センターからの支給額相当が良いのではないか。
・若干の手当は求めたいが、担当した者だけの支給で良いと思われる。

センター試験宿泊手当	教員（有効回答数 85）		職員（有効回答数 32）	
(1)　現状でよい（東松山研修棟のみ無料、ビジネスホテル宿泊者には 1500 円支給）。	36	42.4	18	56.3
(2)　ビジネスホテルでの宿泊についても宿泊費の全額を支給すべき。	26	30.6	5	15.6
(3)　ビジネスホテルでの宿泊についてはさらに増額（1500 円+α）をすべき	23	27.1	9	28.1
合計	85		32	





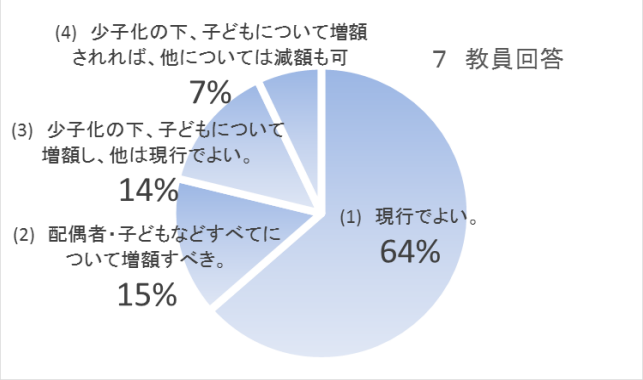
教員自由記述

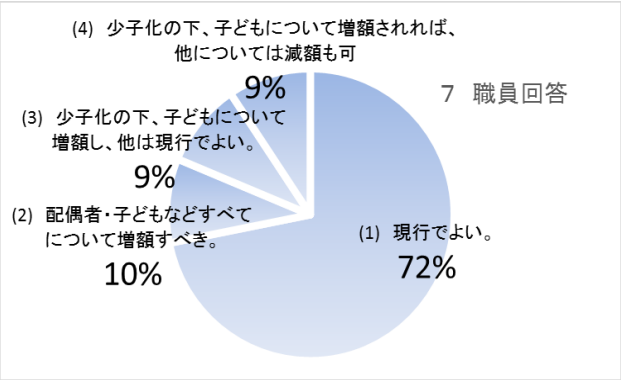
・2000 円　研修棟と同じにする
・監督者手当が望めないなら、せめて宿泊手当でしょう。全国統一入試と比べても均衡を失します。
・様々な事情を抱えた教員が宿泊する東松山研修棟では休めないという教員もいるはずである。
・東松山研修棟を無料にした上で、（３）を実施すべき。　　・研修棟の宿泊状況を事前に調べた方が良い。
・当然の必要経費では？領収書払い。　　・（２）に○をつけましたが、上限 3000 円を提案します。
・通勤の場合も一律支給を望みます。早朝（6 時出勤）の場合は宿泊と変わらない。

職員自由記述

・研修棟も新しくなり、部屋数も増えたのだから利用すべき。
・始発でも間に合わない教職員は担当から除外すればいいだけ。宿泊手当が出ること自体、異常。

扶養手当について	教員（有効回答数 85）		職員（有効回答数 32）	
(1)　現行でよい。	54	63.5	23	71.9
(2)　配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき。	13	15.3	3	9.4
(3)　少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい。	12	14.1	3	9.4
(4)　少子化の下、子どもについて増額されれば、他については減額も可	6	7.1	3	9.4
合計	85		32	





教員自由記述

・基本手当が抑えられている中、これらの扶養手当の増額が必要。

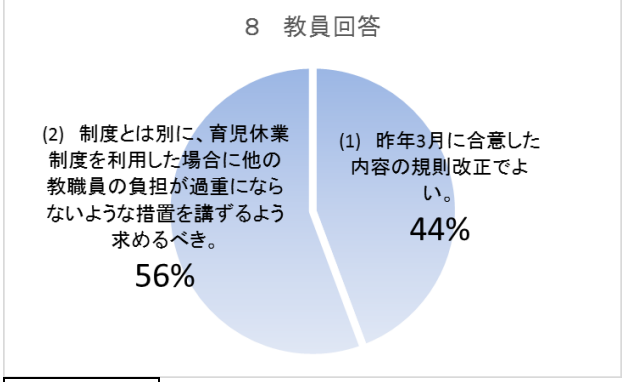
・それに、配偶者の年収が一定の額を超えると配偶者手当が一斉になくなるという制度の廃止を求めるべき。この制度は元々配偶者（当時主に女性）がちゃんとした仕事ができないように昔の社会を反映。配偶者の年収の上昇によって手当の額が段階的に減少するという制度にするべき。

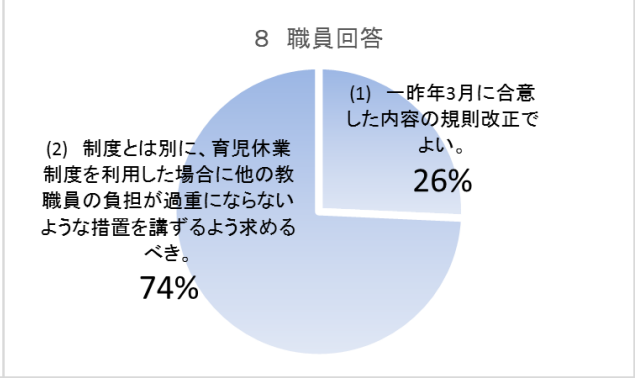
・子どもは増額すべき。　配偶者の就労支援のために、配偶者の手当は減額すべき。0でもいい。配偶者の手当により、実質的に男女の格差が生じる。

職員自由記述

・特に変えるような事情がないなら現行でよい。

出産・育児休業について	教員（有効回答数 79）		職員（有効回答数 35）	
(1)　昨年３月に合意した内容の規則改正でよい。	35	44.3	9	25.7
(2)　制度とは別に、育児休業制度を利用した場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。	44	55.7	26	74.3
合計	79		35	





教員自由記述

・良くわからず。　・休む方も休みやすく、周囲の環境にも手当の行き届いた制度にすべき。

・特任教員、研究補助員が出産ある育児休業が規則上どの程度認められているかにもよるが、他の教職員の負担が過重にならないよう措置を講ずるべき。

・（２）はアルバイト職員を増員するという方針なのか、不明。

・３年の育児休業が取得できるようにすべき。国の方針は３年育休。現在、公務員や小中高教員などは３年育休がスタンダード。国公立大学並みの３年育休を求めてほしいです。　・育児休業の延長を求めます。

職員自由記述

・（２）について、現状でこのような措置があると感じられない。

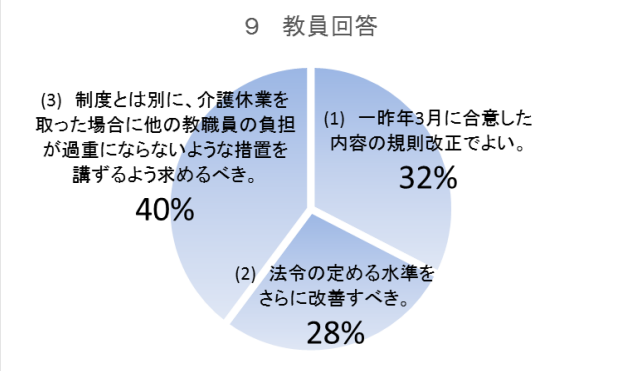
・日頃の業務から担当一人ではなく協力し合い、誰が休んでもいい体制をとらせるべき。（共有が足りない）

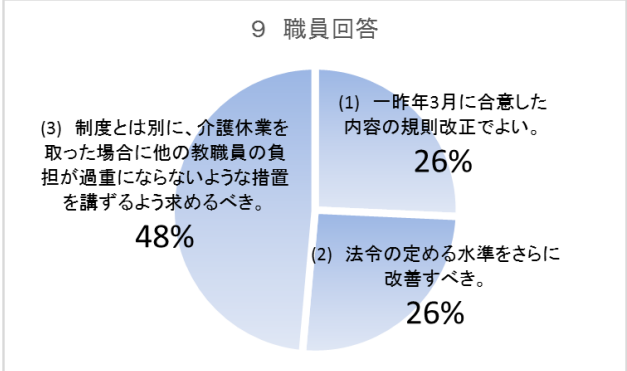
・派遣やアルバイトでもよいので、その期間は補充するべき。各部・課の適正人数があるはずなのに、守られていないのではないか。

・設問とは異なりますが、くだらないマタニティ・ハラスメントを行う事務職員、教育職員が存在します。啓蒙が必要と考えます。

・時短を取得する方、お子さんが小さい方は比較的業務量の少ない部署に優先的に移すことをした方が良い。

介護休業について	教員（有効回答数 83）		職員（有効回答数 35）	
(1)　昨年３月に合意した内容の規則改正でよい。	27	32.5	9	25.7
(2)　法令の定める水準をさらに改善すべき。	23	27.7	9	25.7
(3)　制度とは別に、介護休業を取った場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。	33	39.8	17	48.6
合計	83		35	





教員自由記述

・介護休暇は一度とると再びとれないというのは不合理。　・より介護しやすくすべき。取得しやすくしてほしい。　・介護の認定を徹底して上で、他の教職員の負担が過重にならないように求めるべき。

職員自由記述

・日頃の業務から担当一人ではなく協力し合い、誰が休んでもいい体制をとらせるべき。（共有が足りない）
・とても大切で重要な制度と考える。“他人の痛みがわかる”職場であり、担当（人事課？）であってほしい。

次号では役職手当、職場環境についてのアンケート結果をお伝えします。　（書記局）

◆人間ドック私学共済補助減額について

3 月 27 日、人事課より 4 月からの人間ドック私学共済補助の減額について通知がありました。
私学共済で行われている人間ドックを受診した際の補助が平成 26 年 4 月より下記のように引き下げられました。学園の補助額はこれまで通り、消費税のアップ（８％）について全額補助となっています。

私学共済　＜変更前＞利用額（消費税を除く）の６０％（但し上限 30,000 円）
→＜平成 26 年 4 月より＞５０％（但し上限 25,000 円）
学園　　利用額（消費税を除く）の４０％（但し上限 16,200 円）**＋消費税全額**

◆◆◆◆組合加入の呼びかけを◆◆◆◆

４月より、各学科・部署には、新任の教職員の方がご着任のことと存じます。是非とも組合加入のご勧誘のほどをお願い申し上げます。新任の方々には既にご案内をお送りしておりますが、加入申し込み書類は組合事務室に常備しております。組合パンフレットは板橋校舎 2 号館 1 階エレベーター前の組合掲示板に数部差し込んでおります。ご自由にお持ちください。また組合ホームページ TOP「ご案内」にて加入届のダウンロードも可能です。　（お問い合わせは書記局まで！　内線：4951　月・水・金曜日開室）

本紙は大学組合 web サイト http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/ にも掲載しています。併せてご利用いただければ幸いです。本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は　daito-un@boreas.dti.ne.jp にお寄せください。

大学の自治が危ない！

教授会の役割を大幅に制限する学校教育法改正に反対しましょう！

人事・予算が理事長・理事会の思うがままに!?

政府・文部科学省は、教授会の役割を大幅に制限し、学長の権限を抜本的に強化する学校教育法改正法案を今国会で成立させようとしています。

法案の内容は、教授会が審議する「重要な事項」を教育課程の編成、学生の身分、学位授与、教員の教育研究業績審査等に限定し、大学の教育研究と不可分な人事・予算・組織等を審議させないようにするというものです。教員の採用や昇格にあたっても教授会の意思は無視され、理事長・理事会の意のままの人事が横行することになります。

学長選挙が法律違反になる!?

さらに、現在多くの私立大学で行われている学長選挙を法律で禁止し、学部長の選考も学長の任命にすることもねらわれています。

学校教育法改正は、「世界一企業が活動しやすい国」づくりを標榜する安倍政権が、大学を経済政策に総動員するために、政府・財界が望む「大学改革」を学長・理事会のトップダウンで迅速に進めさせるための法案です。

反対アピールへの賛同署名を呼びかけます！

このたび、池内了（名古屋大学名誉教授）、内田樹（神戸女学院大学名誉教授）、尾池和夫（京都造形芸術大学学長）、大橋英五（立教大学元総長）、今野順夫（福島大学元学長）、松田正久（元愛知教育大学前学長）、森永卓郎（獨協大学教授）、広渡清吾（専修大学教授、東京大学元副学長）、矢原徹一（九州大学大学院教授）の十一氏が呼びかけ人となり、『大学の自治を否定する学校教育法改正に反対する緊急アピール』を発表し、このアピールへの賛同署名運動が始まりました。学問の自由を担保する大学の自治を奪い、政府と財界の言いなりになる大学づくりをねらう学校教育法の改正に反対する声を大きく広げていくための賛同署名運動にぜひともご協力ください。

賛同署名は、署名用紙またはネット署名で実施しています。

署名サイト https://business.form-mailer.jp/fms/dc0ab1ea31301

学校教育法が改正されると‥

▼教授会の審議事項について

「教授会については、‥‥①学位授与、②学生の身分に関する審査、③教育課程の編成、④教員の教育研究業績の審査等がその具体的内容であることを明確化するとともに、これらの事項については、学長が最終決定を行うことについて、所要の法令改正を行うべきである。」（中教審大学分科会『大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）』）

改正されると 教授会の審議事項を４つに制限し、教育課程の編成と密接に関連する予算や人事、また学部・学科の組織改編やキャンパス移転等は「経営に関する事項」であるとされ、教授会では審議できなくなります。

▼学長の選考について

「学長選考組織が、主体性をもって、意向投票の結果を自らの選考の一つとして活用することはあり得る。（略）重要なことは、意向投票の結果は飽くまで参考の一つであり、学長選考組織がその権限と責任において学長を最終的に決定すべきということである。」（同上）

改正されると 現在、多くの私立大学で行われている学長選挙は、廃止もしくは単なる参考のための「意向投票」とされ、理事会が教職員の意思を無視して学長を任命することが可能となります。

▼学部長の選考について

「複数の候補者の中から学部長を指名するなど最終的には、理事会や学長の判断により学部長を任命すべきである。」（同上）

改正されると 学部長の選考にあたっても教員による選挙は否定され、学長・理事長が指名するものとされます。

▼各大学の運営について

「国の法令は、各大学の内部規則に優先するものであることから、法令に適合しない内部規則は、当然、見直しを行う必要がある。」（同上）

改正されると 一定程度は民主的な運営が行われている私立大学でも、改正された学校教育法に適合しない教授会の審議や学長・学部長の選挙などは、法律違反として禁じられます。理事長・学長らによる独裁的・専断的な運営が行われている私立大学では、そうした非民主的な運営が正当化されてしまいます。

日本私大教連（日本私立大学教職員組合連合）

〒169-0075　東京都新宿区高田馬場２−５−23 第1桂城ビル３階

TEL 03-5285-7243　FAX 03-3208-0430　E-mail info@jfpu.org